



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 81 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,

- Menimbang :** a. bahwa dalam rangka tertib administrasi pada pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pemerintah Provinsi NTT yang berkualitas sehingga mendapatkan Pejabat Pimpinan Tinggi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, kinerja yang optimal serta berintegritas untuk mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- b. bahwa dalam rangka mendukung upaya monitoring, koordinasi dan supervisi pencegahan korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi melalui *Monitoring Center of Prevention* (MCP) yang berkaitan dengan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, perlu ditindaklanjuti dengan peraturan yang menjamin agar pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dapat dilaksanakan dengan profesional, transparan dan akuntabel;
- c. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, mekanisme pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi meliputi Pengukuhan, Uji Kesesuaian, Mutasi dan Seleksi Terbuka;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

- Mengingat :** 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Meneteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahuuh 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
10. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 65 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 Nomor 066);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**
Bagian Kesatu
Batasan Pengertian dan Definisi
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Timur.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
13. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
14. Pejabat yang Berwenang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pejabat Pembina Kepegawaian selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
16. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
17. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam JPT.
18. Panitia Seleksi selanjutnya disingkat Pansel adalah panitia yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan Seleksi Terbuka maupun uji kesesuaian kompetensi pejabat pimpinan tinggi.
19. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel.
20. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa assessor.
21. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi lain.
22. Tim Penilai Kinerja selanjutnya disingkat TPK adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pegawai.

BAB II
JPT
Pasal 2

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas :
 - a. JPT Madya; dan
 - b. JPT Pratama.
- (2) JPT Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah Daerah setara eselon Ib.
- (3) JPT Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Sekretaris Daerah.
- (4) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah setara eselon II.
- (5) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. JPT Pratama setara jabatan eselon IIa, yang meliputi:
 1. Asisten Sekretaris Daerah;
 2. Staf Ahli Gubernur;
 3. Inspektur;
 4. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 5. Kepala Dinas;
 6. Kepala Badan; dan
 7. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja.
 - b. JPT Pratama setara jabatan eselon IIb, yang meliputi Kepala Biro dan Direktur RSUD.

Pasal 3

- (1) Tata Cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui mekanisme sebagai berikut :
 - a. pengukuhan;
 - b. uji kesesuaian;
 - c. mutasi; dan
 - d. seleksi secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Tata cara pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 4

Bagi ASN yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun.

BAB III
PEMBIAYAAN
Pasal 5

Segala biaya yang dikeluarkan sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Gubernur ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 3 November 2021
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,

VIKTOR BUNG TILU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 3 November 2021

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,

BENEDIKTUS POLO MAING

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 083

LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 81 TAHUN 2021

TANGGAL : 3 November 2021

**TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI
NUSA TENGGARA TIMUR**

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit.

Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) sistem merit, meliputi kriteria:

1. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; *l*

7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan; dan 1

10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

Di lain pihak dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Menajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah. Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Madya dan Pratama.

Tujuan disusunnya Peraturan Gubernur ini adalah agar pengisian JPT Madya dan JPT Pratama terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

C. Sasaran

Sasaran disusunnya Peraturan Gubernur ini adalah terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan seleksi terbuka JPT Madya dan JPT Pratama di Daerah.

II. PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. Pengukuhan

1. Dalam hal PPT Pratama telah duduk dalam JPT Pratama setingkat dengan JPT pratama yang akan diisi serta telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan atau karena adanya upaya penataan organisasi maka pengisian JPT Pratama dapat dilakukan melalui pengukuhan. /

2. Dalam hal JPT Pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklaturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka PPT Pratama dalam JPT Pratama tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.
3. Dalam hal JPT Pratama mengalami perubahan karena dipecah kedalam beberapa JPT lain, maka PPT Pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT Pratama yang paling sesuai.
4. Dalam hal terdapat JPT Pratama yang digabung, maka salah satu PPT Pratama yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali pada JPT Pratama baru hasil penggabungan.
5. Tata cara pengukuhan dapat dilaksanakan sebagai berikut :
 - a. Pengisian JPT Pratama dengan pengukuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari TPK.
 - b. Pengukuhan JPT Pratama ditetapkan oleh PPK.
 - c. Penetapan pengukuhan oleh PPK dilaporkan kepada KASN.
6. Untuk dapat dikukuhkan sebagai PPT Pratama, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. sedang menduduki JPT Pratama;
 - b. memenuhi kriteria sebagai pejabat yang akan dikukuhkan sebagaimana dijelaskan dalam poin (1) sampai dengan poin (4) di atas;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - e. ditetapkan oleh PPK; dan
 - f. mendapat rekomendasi dari KASN.

B. Uji Kesesuaian

1. Pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian dilakukan bagi PPT Pratama yang tidak mendapatkan jabatan akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan/unit kerja, atau karena urusan dan kewenangannya beralih ke pemerintah yang lebih tinggi.
2. PPT Pratama sebagaimana dimaksud di atas wajib mengikuti uji kesesuaian untuk mengisi JPT Pratama yang lowong,/

3. Tata cara uji kesesuaian dilaksanakan dengan :
 - a. Pengisian JPT Pratama dengan uji kesesuaian dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan oleh pansel yang terdiri dari unsur internal Pemerintah dan unsur eksternal yaitu akademisi, pakar, atau profesional.
 - b. Pansel sebagaimana dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
 - c. Tugas Pansel dalam uji kesesuaian adalah sebagai berikut:
 - 1) melakukan pembahasan evaluasi keseluruhan dalam rangka pengukuhan, pengangkatan, pemindahan, dan/atau pemberhentian PPT Pratama berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - 2) melakukan evaluasi uji kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja;
 - 3) meminta klarifikasi hasil tes kompetensi kepada assessor yang melaksanakan tes kompetensi apabila dipandang perlu;
 - 4) melakukan wawancara;
 - 5) membuat berita acara dan laporan hasil pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian JPT Pratama; dan
 - 6) menyampaikan hasil uji kesesuaian kepada PPK.
4. Uji kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja oleh PPK bagi PPT Pratama yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut
 - a. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Poin (1) di atas.
 - b. telah mengikuti tes kompetensi;
 - c. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - d. ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. mendapat rekomendasi dari KASN.

C. Mutasi

1. PPK melakukan pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mekanisme Mutasi yang dilakukan oleh Pansel.
2. Pengisian JPT pratama melalui mekanisme Mutasi dilakukan oleh Pansel yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT Pratama yang akan diduduki.
3. Pansel Mutasi dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.*/*

4. Susunan Pansel terdiri dari 5 (lima) sampai 7 (tujuh) orang, meliputi:
 - a. Sekretaris Daerah sebagai ketua Pansel merangkap anggota;
 - b. Dapat berasal dari 1 (satu) orang Pejabat JPT pratama setara eselon II.a/dari unsur eksternal sebagai sekretaris merangkap anggota;
 - c. 5 (lima) orang anggota dari unsur JPT Pratama setara eselon II.a/akademisi/pakar/profesional.
 - d. Komposisi Pansel Internal paling banyak adalah 45% dari total prosentase pansel.
5. Tugas Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada angka 3 (tiga), meliputi:
 - a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan jabatan yang akan diduduki;
 - b. menyusun tata cara pelaksanaan Mutasi;
 - c. melakukan pembahasan Mutasi atas hasil evaluasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. meminta klarifikasi kepada assessor yang melaksanakan tes kompetensi dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang bersangkutan telah mengikuti tes kompetensi;
 - e. melakukan pembahasan penilaian kinerja;
 - f. melakukan wawancara;
 - g. menyampaikan hasil pembahasan Mutasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - h. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi JPT pratama.
6. Pansel Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh sekretariat Pansel yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
7. Pembentukan Pansel Mutasi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
8. Susunan sekretariat Pansel Mutasi meliputi:
 - a. Pejabat yang membidangi urusan kepegawaian sebagai ketua tim sekretariat;
 - b. Kepala Bidang yang menangani seleksi terbuka sebagai sekretaris;
 - c. Anggota, yang terdiri dari unsur:
 - 1) Sekretaris/atau Kepala Bidang pada BKD; *L*

- 2) Kepala sub bidang pada bidang yang menangani seleksi terbuka di BKD; dan
 - 3) Pelaksana pada bidang yang menangani seleksi terbuka di BKD.
9. Tugas sekretariat Pansel Mutasi meliputi:
- a. menyiapkan dan membantu dukungan administrasi terhadap pelaksanaan Mutasi;
 - b. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Mutasi;
 - c. melaksanakan seleksi administrasi calon peserta seleksi Mutasi;
 - d. menyampaikan hasil seleksi administrasi kepada Pansel Mutasi dan instansi terkait; dan
 - e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi.
10. Untuk dapat dimutasi sesuai hasil evaluasi kesesuaian kompetensi, PPTP harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a. PNS yang menduduki JPT pratama paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - b. telah mengikuti tes kompetensi;
 - c. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - d. mendapat rekomendasi dari KASN.

D. Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

1. Pengisian JPT pratama lowong dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
2. Pengisian JPT pratama dilaksanakan oleh pansel yang dibentuk oleh PPK dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur setelah berkoordinasi dengan KASN.
3. Dalam rangka efektifitas dan efisiensi maka pengisian JPT pratama dapat juga dilakukan bagi JPT pratama yang akan lowong dalam 6 bulan kedepan karena mencapai batas usia pensiun.
4. Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan dengan mekanisme :
 - a. persiapan; dan
 - b. pelaksanaan.

5. Persiapan :

a. Penetapan Jabatan Yang Lowong :

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah Daerah dilaksanakan karena Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi tersebut :

- 1) pensiun;
- 2) meninggal dunia;
- 3) mengundurkan diri;
- 4) dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- 5) diangkat dalam jabatan lain;
- 6) diberhentikan sementara dari PNS;
- 7) diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- 8) ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- 9) menjalani cuti di luar tanggungan negara; atau
- 10) diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

b. Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi :

- 1) penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
- 2) kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
- 3) pembentukan Pansel;
- 4) penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
- 5) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 6) penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
- 7) konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
- 8) instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

c. Pansel :

- 1) Tugas
 - a) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e) mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- 2) Persyaratan
 - a) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
 - d) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e) memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f) menaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.
- 3) Pembentukan
 - a) Pansel untuk JPT dibentuk oleh PPK;
 - b) dalam membentuk Pansel, PPK berkoordinasi dengan KASN;
 - c) koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata;
 - d) Panitia seleksi dapat terdiri atas unsur :
 - i. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur; /

- ii. Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
 - iii. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- e) Ketentuan lain dari pembentukan pansel yaitu :
- i. untuk Pansel dari internal harus memiliki kedudukan eselonering minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
 - ii. khusus untuk JPT Madya selain dari internal, Pansel juga berasal dari Pemerintah Pusat.
 - iii. Pansel berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen).
 - iv. Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
 - v. Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang Berwenang dan assessor.
 - vi. dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
 - vii. sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

6. Pelaksanaan :

- a. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, meliputi :
 - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV (empat);
 - 2) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan; /

- 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 7 (tujuh) tahun;
 - 4) sedang atau pernah menduduki JPTP atau Jabatan Fungsional jenjang ahli utama paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - 5) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - 6) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun saat dilantik;
 - 7) sehat jasmani dan rohani;
 - 8) memiliki sertifikat diklat kepemimpinan tingkat II/jabatan fungsional utama; dan
 - 9) persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 8 (delapan) dikecualikan apabila jumlah pelamar kurang dari jumlah pelamar yang dipersyaratkan.
- b. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, meliputi:
- 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV (empat);
 - 2) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 5 (lima) tahun;
 - 4) sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - 5) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - 6) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun saat dilantik;
 - 7) sehat jasmani dan rohani;
 - 8) memiliki sertifikat diklat kepemimpinan tingkat III/jabatan fungsional madya; dan
 - 9) persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 8 (delapan) dikecualikan apabila jumlah pelamar kurang dari jumlah pelamar yang dipersyaratkan. |

c. Rekrutmen JPT

- 1) Ketentuan dan persyaratan pengumuman :
 - a) Untuk mengisi lowongan JPT (Setara Esselon I dan II) wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line/internet*) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
 - b) Pengumuman dilakukan pula melalui portal nasional seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
 - c) Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - d) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
 - e) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
- 2) Dalam pengumuman tersebut harus memuat :
 - a) Nama jabatan yang lowong;
 - b) Persyaratan administrasi, antara lain:
 - i. Surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - ii. Fotokopi SK kepangkatan dan jabatanyang diduduki;
 - iii. Fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - iv. Fotokopi SPT tahun terakhir;
 - v. Fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 - vi. Riwayat hidup (CV) lengkap; dan
 - vii. Fotokopi LHKASN/LHKPN.
 - c) Kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d) Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas; *l*

- e) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- f) Tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- g) Alamat atau nomor telepon sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
- h) Prosedur lain yang diperlukan;
- i) Pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- j) Lamaran disampaikan kepada Pansel; dan
- k) Pengumuman ditandatangani oleh ketua Pansel.

3) Pengumuman lowongan jabatan

- a) Untuk mengisi JPT Madya diumumkan terbuka dan kompetitif seluruh instansi secara nasional;
- b) Untuk mengisi JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- c) Pengisian JPT Madya dan Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Seleksi JPT (setara eselon I dan II)

1) Pelamaran

- a) Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Pansel;
- b) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi bagi JPT Madya, serta PyB instansi bagi JPT Pratama atas persetujuan PPK;
- c) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi; dan
- d) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

2) Penelusuran Rekam Jejak

- a) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - i. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - ii. latar belakang pendidikan formal;
 - iii. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - iv. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
 - v. integritas yang dimiliki.
- b) menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
- c) apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- d) melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya.
- e) menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.
- f) melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

3) Seleksi administrasi

- a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Pansel;
- b) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi;
- c) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka pendaftaran dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN; |

- d) kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh PPK masing-masing;
 - e) syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki;
 - f) bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online; dan
 - g) pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.
- 4) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:
- a) untuk JPT, menggunakan metode *assessment center* atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
 - b) standar kompetensi manajerial dan sosial kultural disusun dan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur; dan
 - c) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.
- 5) Seleksi Kompetensi Bidang
- a) dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dengan cara :
 - i. menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
 - ii. standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
 - b) Standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang ditetapkan dengan Peraturan Gubernur dan mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.

c) hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.

6) Wawancara akhir

- a) dilakukan oleh Pansel;
- b) pansel menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
- c) wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
- d) dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
- e) narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

7) Tes Kesehatan

- a) tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
- b) peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.

8) Kriteria dan Mode Penilaian

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:

- a) penulisan makalah dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);
- b) penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen);
- c) wawancara dengan jumlah bobot 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen); dan
- d) rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen). *l*

9) Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

- a) Pansel mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
- b) Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
- c) Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada PPK;
- d) Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
- e) Pansel menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi (setara dengan eselon I dan II) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang.
- f) Pejabat yang Berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- g) penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- h) menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
- i) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

e. Pengangkatan JPT

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam JPT Madya adalah 58 tahun dan JPT Pratama adalah 56 tahun pada saat diangkat dalam JPT tersebut oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

f. Perpanjangan JPT Pratama

- 1) ASN yang diangkat dalam JPT dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- 2) Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang

bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

- 3) Evaluasi dilakukan oleh tim pansel yang dibentuk oleh PPK dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- 4) Pejabat Pimpinan Tinggi yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- 5) Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- 6) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- 7) Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada angka 6 (enam) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- 8) Pelaksanaan perpanjangan JPT dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

g. Pemberhentian JPT

- 1) Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
- 2) Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
- 3) Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
- 4) Tidak memenuhi syarat JPT.

h. Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

III. MONITORING DAN EVALUASI

1. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka JPT di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan oleh Inspektorat Daerah, yang meliputi tahapan proses pengisian JPT mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
2. Kandidat yang terpilih dan ditetapkan, dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan minimal 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

IV. PENUTUP

Demikian Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur ini dibuat sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Madya dan Pratama sehingga pengisian JPT Madya dan JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

